Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2016–2017

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 745 BRIEF VAN DE MINISTER EN STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 oktober 2016

Eind 2015 hebben wij u de kabinetsreactie Evaluatie SUWI en beleidsdoorlichting artikel 11 toegezonden[1]. Uit deze evaluatie volgt dat er weliswaar sprake is van een rechtmatige uitvoering van uitkeringen, maar dat er op terrein van regionale samenwerking en gecoördineerde werkgeversdienstverlening ruimte voor verbetering is. De Inspectie SZW komt tot een vergelijkbare conclusie in de onderzoeksrapportage «*Werk aan de ...uitvoering»,* die wij u met deze brief aanbieden[2]. De rapportage is gebaseerd op drie onderzoeken naar de samenwerking bij werkgeversdienstverlening en arbeidsmarktbeleid in de 35 arbeidsmarktregio's. De Inspectie SZW constateert dat de bestuurlijke samenwerking in de arbeidsmarktregio's de laatste jaren is verbeterd, maar dat op uitvoerend niveau de samenwerking met werkgevers en de samenwerking tussen gemeenten en UWV nog onvoldoende vorm krijgt. De Inspectie signaleert risico's voor het realiseren van de doelstellingen van de Participatiewet en de Wet banenafspraak en dringt aan op een krachtige impuls om de kwaliteit van de uitvoering te verbeteren. Voor gemeenten, UWV, werkgevers en andere partijen die een rol spelen op de regionale arbeidsmarkt liggen er kansen om de aantrekkende economie en arbeidsmarkt beter te benutten om meer mensen aan het werk te helpen. De laatste jaren hebben wij samen met UWV, gemeenten, onderwijs, sw-sector en sociale partners via verschillende maatregelen geïnvesteerd in het beter samenbrengen van vraag en aanbod. Denk bijvoorbeeld aan de Participatiewet, de banenafspraak, de aanpak Jeugdwerkloosheid en de sectorplannen. Onze ambitie is om dit door te zetten. Wij willen samen met alle betrokken partijen en met de arbeidsmarktregio's het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's verbeteren. Uiteindelijk gaat het om het realiseren van een goed werkend systeem van werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matching, waar alle doelgroepen van profiteren.

[1] Kamerstuk 30 982, nr. 26
[2] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-29544-745
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Leeswijzer

Deze brief bevat achtereenvolgens: een analyse van de opgave om de mismatch op de arbeidsmarkt te reduceren (paragraaf 1), een weergave van hoe matchen op werk in de regio's op dit moment gaat, inclusief de belangrijkste bevindingen van de Inspectie SZW (paragraaf 2), de belangrijkste uitgangspunten voor het verbeteren van matchen op werk (paragraaf 3) en actuele initiatieven en acties ter verbetering van matchen op werk (paragraaf 4). Tot slot zetten wij in paragraaf 5 de ambitie uiteen om samen met de landelijke partners en de arbeidsmarktregio's een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen om matchen op werk duurzaam te verbeteren zodat meer mensen kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

Paragraaf 1 Het reduceren van de mismatch op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt verandert snel.[3] Dit zorgt voor snel veranderende eisen aan werkenden: zij moeten regelmatig nieuwe kennis en vaardigheden leren en wisselen frequenter dan voorheen van taak of van baan.[4] In de meeste gevallen komen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt uit zichzelf bij elkaar. In situaties waar dat niet het geval is, is er sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt tussen het aanbod van werkzoekenden en de vraag van werkgevers. In zulke gevallen is er ondersteuning nodig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.

Er is een aantal kenmerken aan te wijzen dat ervoor zorgt dat mensen minder makkelijk hun weg vinden op de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die geen startkwalificatie hebben; een studie of opleiding hebben voltooid waar geen vraag naar is; onvoldoende werknemersvaardigheden bezitten; een eenzijdig arbeidsverleden hebben; of te maken hebben met een arbeidsbeperking. Voor deze mensen geldt dat zij een drempel ervaren bij het vinden van werk of een stageplek. Dit kan komen door bijvoorbeeld onvoldoende werknemersvaardigheden of onvoldoende opleidingsniveau; moeite hebben met werk zoeken en solliciteren; of last hebben van negatieve beeldvorming door hun leeftijd, naam, geringe werkervaring of het simpele feit dat ze een uitkering ontvangen. De mismatch op de arbeidsmarkt heeft vaak betrekking op deze mensen.

Verschillende partijen hebben een rol om te zorgen dat vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten. Onderwijsinstellingen hebben de verantwoordelijkheid te zorgen dat opleidingen nauw aansluiten op de vraag naar arbeid van morgen. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid te zorgen dat werknemers over de vaardigheden beschikken die op de werkplek belangrijk zijn en dat er voldoende werkervaringsplaatsen en stageplekken zijn. Ook kunnen zij functies aanpassen voor mensen die niet passen op vacatures. Werkenden zelf moeten zorgen dat ze bijblijven, meedenken over vernieuwing en op tijd transities maken als hun werk ophoudt te bestaan.

De verantwoordelijkheid van de overheid (UWV en gemeenten) richt zich vooral op het ondersteunen en naar werk begeleiden van mensen die onnodig lang of onnodig vaak werkloos zijn. Mensen – jongeren, ouderen, nugger's, mensen met een beperking, statushouders etcetera – die met de juiste ondersteuning aan de slag kunnen.

Er zijn drie pijlers die, in goede samenhang, zorgen dat vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio samen komen (1) het ophalen van vacatures bij

[3] CPB, *Baanpolarisatie in Nederland,* Policy brief 2015/13
[4] WRR, *Naar een lerende economie,* 2013

werkgevers door contact te onderhouden en hen ondersteuning te bieden (werkgeversdienstverlening), (2) het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt van minder zelfredzame werkzoekenden door bijvoorbeeld hun werknemersvaardigheden te versterken en hun zoekprofiel te verbeteren (werkzoekendendienstverlening) en (3) het selecteren van geschikte kandidaten en hen introduceren bij werkgevers (matchen).[5] Deze drie pijlers samen noemen wij *matchen op werk.*

Paragraaf 2 Hoe gaat matchen op werk in de regio's nu?

Arbeidsmarkt en regio's

UWV en gemeenten beschikken over publieke middelen en instrumenten voor het matchen op werk van mensen voor wie zij een re-integratie-verantwoordelijkheid hebben[6]. UWV en gemeenten werken daarbij samen in 35 arbeidsmarktregio's. Deze samenwerking is wettelijk verankerd in Artikel 10 wet SUWI[7]. De samenwerking behelst het regionale arbeidsmarktbeleid, de registratie van werkzoekenden en vacatures en de dienstverlening aan werkgevers. Bij de totstandkoming van dit beleid in de regio en het bij elkaar brengen van publieke en private partijen hebben de centrumgemeenten een trekkersrol. Per arbeidsmarktregio is één centrumgemeente aangewezen als contactgemeente en trekker voor de diverse actoren. UWV verstrekt arbeidsmarktinformatie ten behoeve van de arbeidsmarktregio's.

UWV en gemeenten geven samen matchen op werk vorm en inhoud. Dat doen ze onder andere in de regionale werkbedrijven. Dit is een bestuurlijk netwerk waarin gemeenten, UWV en sociale partners samenwerken om afspraken te maken over een regionale samenwerkingsagenda. Gemeenten en UWV zoeken hierbij de verbinding met andere organisaties zoals de RMC-functie van gemeenten[8], de leerwerkloketten, het Beroepsonderwijs, het Voortgezet Speciaal Onderwijs, het Praktijkonderwijs, private bemiddelaars en de SW bedrijven. Op landelijk niveau werken de ketenpartners (VNG, UWV, Divosa en Cedris) samen in de Programmaraad. Werknemers- en werkgeversorganisaties, VNG en UWV maken samen afspraken in de Werkkamer.

De Inspectie SZW heeft in de periode van augustus 2014 tot april 2016 onderzoeken uitgevoerd naar de samenwerking van UWV en gemeenten in de eerste en de derde pijler van matchen op werk: de werkgeversdienstverlening en het samenkomen van vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio's. In het verleden is er door de Inspectie SZW ook onderzoek gedaan naar de werkzoekendendienstverlening (pijler 2 uit matchen op werk). In deze brief beperken we ons echter tot de nu voorliggende rapportage.

Werkgeversdienstverlening

De Inspectie SZW constateert in haar rapportage *«Werk aan de ... Uitvoering»* allereerst dat de bestuurlijke samenwerking in de arbeidsmarktregio's de laatste jaren is verbeterd. Ook op uitvoerend niveau is steeds vaker sprake van samenwerkingsafspraken. De toename in de samenwerking is voor een groot deel toe te schrijven aan de Aanpak

[5] Zie ook Inspectie SZW, *Cyberweg naar werk. Dienstverlening aan jongeren in de WW*, 2015
[6] Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de Participatiewet, WSW IOAW/IOAZ/WAZ. UWV is verantwoordelijk voor de WW, Wajong, WGA, en WAO.
[7] Artikel 10 wet SUWI: UWV en gemeenten werken samen ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures met behulp van elektronische voorzieningen en werken samen in de *regio's* bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt.
[8] Activiteiten gericht op het terugdringen van het aantal vroegtijdig schoolverlaters

Jeugdwerkloosheid, de oprichting van de regionale Werkbedrijven, de regionale leerwerkloketten en de banenafspraak uit het sociaal akkoord. Tegelijkertijd stelt de Inspectie SZW vast dat in veel arbeidsmarktregio's relevante partijen zoals onderwijsinstellingen en private partijen nog onvoldoende betrokken zijn bij het regionale arbeidsmarktbeleid.

Daarnaast richt de regionale samenwerking zich vooral op het realiseren van de banenafspraak, waardoor andere groepen werkzoekenden in mindere mate aandacht ontvangen. De belangrijkste constatering van de Inspectie is dat de bestuurlijke en ambtelijke samenwerking tussen partijen in de arbeidsmarktregio onvoldoende doorwerkt in de dagelijkse uitvoeringspraktijk en de behaalde resultaten. Daarbij gaat het met name over de uitvoering van gecoördineerde, vraaggerichte werkgeversdienstverlening.

De Inspectie SZW constateert dat managers nog te weinig aansturen op de verbetering van het kwaliteitsniveau van de medewerkers die betrokken zijn bij werkgeversdienstverlening[9]. Bovendien is er over het algemeen nog geen sprake van een eenduidig en voor de buitenwereld herkenbaar concept van werkgeversdienstverlening. In minder dan de helft van de arbeidsmarktregio's is er sprake van één contactpersoon voor werkgevers. Een minderheid van de arbeidsmarktregio's geeft aan de communicatie richting werkgevers regionaal te hebben vormgegeven door een gezamenlijk werkgeversservicepunt, een gemeenschappelijk logo, website en telefoonnummer. Het vergroten van de bekendheid en de toegankelijkheid en het verbeteren van de beeldvorming over de dienstverlening van gemeenten en UWV kunnen er volgens de Inspectie voor zorgen dat meer werkgevers gebruik maken van werkgeversdienstverlening, met name die werkgevers die een bijzondere betrokkenheid hebben met werkzoekenden uit de doelgroepen van gemeenten en UWV.

Gelet op het belang van een sterk verbeterde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's adviseert de Inspectie SZW dat arbeidsmarktregio's zo snel mogelijk moeten streven naar maximale samenwerking op regionaal niveau. In dit scenario hebben alle spelers in de arbeidsmarktregio elkaar gevonden op zowel bestuurlijk en strategisch, als tactisch en operationeel niveau. De centrumgemeente kan hierin een belangrijke, verbindende rol vervullen. De Inspectie meent dat de arbeidsmarktregio's zo snel mogelijk ervoor moeten zorgen dat alle spelers in de regio elkaar vinden op zowel bestuurlijk, strategisch als tactisch en operationeel niveau[10]. Managers van gemeenten en UWV moeten eenduidig sturen op doelstellingen en resultaten richting uitvoerende medewerkers. Dit draagt bij aan de oplossing van knelpunten die uit de uitvoeringspraktijk terugkomen.

Uit het onderzoek van de Inspectie SZW naar werkgeversdienstverlening blijkt dat werkgevers, die actief gebruik maken van de dienstverlening, doorgaans tevreden zijn, dankzij goede service bij het leveren van kandidaten, prettig contact en goed advies[11]. Werkgevers die met één vaste contactpersoon in de arbeidsmarktregio te maken hebben, zijn meer tevreden dan werkgevers die met meerdere contactpersonen te maken hebben. Vaste contactpersonen worden echter nog niet in alle arbeidsmarktregio's ingezet, onder meer doordat het personeel van publieke intermediairs te vaak wisselt om een vast contactpersoon te kunnen aanstellen. Bovendien is het contact met werkgevers vaak eenmalig,

[9] Inspectie SZW, Werk...aan de Uitvoering, 2016, p. 22
[10] Programmaraad, Samenwerking werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV. Ontwikkelvarianten en afwegingen, 2012
[11] Inspectie SZW, Werk...aan de Uitvoering, 2016, p 17

constateert de Inspectie, en wordt er geen langdurige vertrouwensrelatie opgebouwd op basis waarvan de publieke intermediair kandidaten kan introduceren, en is het lastiger om negatieve beeldvorming te overbruggen en om latente vacatures te vinden[12]. De Inspectie adviseert om een onderling afgestemde, eenduidige en herkenbare benadering van werkgevers te hanteren, vanuit een één loket-gedachte.

Bevindingen over de match

Daarnaast zijn zowel werkgevers als private intermediairs van mening dat gemeenten en UWV kandidaten gerichter kunnen selecteren voor een vacature, blijkt uit het onderzoek van de Inspectie SZW[13] [14]. Slechts 17% van de werkgevers maakt gebruik van gemeenten en UWV om hun vacatures te vervullen. Door het vergroten van de eenduidigheid, herkenbaarheid en bekendheid kunnen gemeenten en UWV kansen creëren om meer werkgevers te bereiken. Er liggen dus mogelijkheden om meer werkgevers te betrekken, waardoor er meer matches kunnen worden gemaakt[15].

Paragraaf 3 De uitgangspunten voor matchen op werk

De rapportage van de Inspectie SZW laat zien dat de coördinatie van de werkgeversdienstverlening beter kan en ook de matching in de arbeidsmarktregio's effectiever moet. Werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het samenbrengen van vraag en aanbod kunnen echter op verschillende manieren vormgegeven worden. Er is niet één juiste aanpak om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Wel zijn er per pijler enkele uitgangspunten te benoemen die essentieel zijn en breed gedragen worden[16]. Het zijn geen vernieuwende of revolutionaire uitgangspunten. De uitgangspunten worden in onderstaande paragraaf beschreven en vormen de basis voor de initiatieven en acties voor het verbeteren van het matchen op werk (zie paragraaf 4 en 5).

Uitgangspunten voor werkgeversdienstverlening

De uitgangspunten voor de werkgeversdienstverlening zijn: brede samenwerking in de arbeidsmarktregio, een eenduidige en herkenbare dienstverlening vanuit een werkgeversservicepunt en een vraaggerichte aanpak. Deze uitgangspunten staan beschreven in de Wet SUWI en de evaluatie van de Wet SUWI[17]. Om dit te bereiken, is relatiebeheer met werkgevers essentieel. Alleen op die manier wordt de gemeente of het UWV uiteindelijk een vanzelfsprekende partner bij vragen over mobiliteit en inclusief werkgeverschap. Daarnaast is het essentieel om een analyse, in de vorm van een marktbewerkingsplan, te maken van de regionale arbeidsmarkt, met daarbinnen een differentiatie naar grote en kleinere bedrijven, met mogelijke vacatures en leerwerkcombinaties. Ook een afgestemd dienstenpakket draagt bij aan een vraaggerichte dienstverlening aan werkgevers. Vergelijkbare uitgangspunten gelden voor landelijke werkgeversdienstverlening. Landelijke werkgevers willen ook vanuit een uniformkader afspraken kunnen maken met de overheid (UWV, gemeenten en SW bedrijven) over de inzet van mensen uit verschillende regelingen. Dit vraagt om een eenduidige, herkenbare en vraaggerichte dienstverlening aan landelijke werkgevers.

[12] Inspectie SZW, Werk...aan de Uitvoering, 2016, p. 27
[13] Inspectie SZW, Werk...aan de Uitvoering, 2016, p. 16
[14] Inspectie SZW, Ken uw Klanten, juni 2016, Kamerstuk 29 544, nr. 722
[15] Inspectie SZW, Werk...aan de Uitvoering, 2016, p. 16
[16] Inspectie SZW, Werk...aan de Uitvoering, 2016, p. 15
[17] Kamerstuk 30 982, nr. 26

Uitgangspunten voor werkzoekendendienstverlening

Om een goede match te maken, is naast werkgeversdienstverlening ook dienstverlening aan werkzoekenden van belang, ook wel aanbodondersteuning genoemd, die de kwaliteit van het aanbod verbetert en de positie van een werkzoekende op de arbeidsmarkt versterkt. Goede werkzoekendendienstverlening is selectief: je biedt alleen die mensen ondersteuning aan die dat nodig hebben. Goede aanbodondersteuning is bovendien op maat: je biedt datgene wat een persoon nodig heeft op basis van een goede diagnose[18]. Tot slot is er sprake van goede werkzoekendendienstverlening indien de cliëntbenadering activerend werkt.

Uitgangspunten voor het samenbrengen van vraag en aanbod – matchen

Een match tussen een werkgever en een werkzoekende kan in de praktijk op verschillende manieren tot stand komen: rechtstreeks, met een publieke intermediair of via een private intermediair. Onder publieke intermediair wordt UWV, een gemeente, een SW bedrijf of een Regionaal Werkgeverservicepunt verstaan. Tot private intermediairs behoren uitzendbureaus en re-integratiebureaus.

Matching zonder tussenkomst van een intermediair vraagt in ieder geval om een toegankelijke digitale vindplaats met vacatures en profielen van werkzoekenden, alsook om een eenduidige presentatie van de profielen van werkzoekenden, zodat werkgevers zelf snel de kandidaat kunnen vinden die bij een functie past.

Vaak is de tussenkomst van een publieke intermediair onmisbaar om een match tot stand te brengen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer het zoekgedrag en de vraag niet aansluiten of als een kandidaat specifieke voorzieningen nodig heeft om te kunnen werken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een loonkostensubsidie ter compensatie van verminderde arbeidsproductiviteit, een groepsdetachering, een jobcoach voor begeleiding op de werkvloer of een combinatie van werken en leren voor een meer duurzame arbeidsmarktpositie. In dat geval is het essentieel dat werkzoekende en werkgever elkaar eerst leren kennen, waardoor de match plaatsvindt op basis van persoonlijk contact. Vooroordelen en negatieve beeldvorming vallen dan vaak weg. Het uitgangspunt is dat de intermediair enerzijds inzicht heeft in het aanbod van werkzoekenden, en anderzijds een goede relatie onderhoudt met werkgevers. Alleen met diepgaand inzicht in vraag en aanbod kan een duurzame match tot stand komen[19].

Publieke uitvoerders werken ook samen met private intermediairs zoals uitzendbureaus en re-integratiebureaus. Dat gebeurt op basis van opdrachtverlening of via een partnerschap. Het betrekken van private arbeidsmarktintermediairs kan van positieve invloed zijn op de werkgeversbenadering en daarmee op de kwantiteit en de kwaliteit van de matches. Private bemiddelaars hebben expertise en ervaring in alle drie de pijlers van matchen op werk.

Tot slot is het in algemene zin van belang dat de pijlers van werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en de match in samenhang opgepakt worden. Investeren in een van de pijlers leidt niet tot een duurzaam hogere arbeidsparticipatie als niet ook in de andere pijlers wordt geïnvesteerd.

---

[18] Kamerbrief 9 november 2015 Kamerstuk 28 719, nr. 94

[19] Regioplan, *Matchen op Werk, ervaringen, inzichten en kansen voor het vervolg*, juli 2016

Paragraaf 4 Het verbeteren van matchen op werk: korte termijn

Afgelopen jaren zijn er, vanuit verschillende partijen, trajecten ingezet om vraag en aanbod in de regio beter bij elkaar te brengen, denk aan de banenafspraak, de sectorplannen, Aanpak Jeugdwerkloosheid en de Participatiewet. Elementen uit deze trajecten sluiten goed aan bij bovenstaande uitgangspunten voor het verbeteren van matchen op werk. Ook op korte termijn zijn er initiatieven en acties voorzien (of onlangs ingezet) die tot doel hebben om matchen op werk te verbeteren, passend bij de beschreven uitgangspunten. In deze paragraaf worden enkele van de actuele initiatieven en activiteiten kort toegelicht.

Inzet gericht op transparantie en vereenvoudiging

Op de eerste plaats wordt er vanuit verschillende kanten gewerkt aan meer transparantie en vereenvoudiging van de werkprocessen om sneller en beter te kunnen matchen. Zo zet de Programmaraad zich in om de transparantie van het werkzoekendenbestand en het aantal beschikbare klantprofielen in de ketensystemen en op Werk.nl te verhogen. De focus ligt daarbij op de doelgroep banenafspraak, waar aandacht voor gevraagd is in de motie Koşer Kaya[20]. Wij verkennen met het UWV of het mogelijk is gegevens die essentieel zijn voor goede matching makkelijker digitaal uit te wisselen. Veel gemeenten werken met eigen systemen, die veelal zijn geïntegreerd in bredere systemen die ook klantinformatie bevatten in aanpalende domeinen, zoals de zorg, WMO en schuldhulpverlening. Bij het matchen van vacatures en werkzoekenden buiten de eigen gemeentegrenzen levert dit beperkingen op. Wij verkennen of we dit knelpunt met bestandskoppelingen kunnen verhelpen.
Daarnaast is in drie arbeidsmarktregio's een onderzoek van start gegaan waarin het werkproces rondom matching nader wordt bekeken. Het onderzoek volgt uit afspraken met de Werkkamer en zal naar verwachting voor de zomer van 2017 afgerond zijn. Speciaal voor de doelgroep jongeren met een arbeidsbeperking start de Inspectie SZW binnenkort een onderzoek naar het matchingsproces. Uit beide onderzoeken kunnen leerpunten komen die van belang zijn om het matchen in de praktijk te verbeteren.
Tot slot gaan wij op een centrale website van de overheid voor werkgevers (ondernemersplein.nl) informatie over de instrumenten en loketten in het kader van de Participatiewet en banenafspraak plaatsen, met korte maar duidelijke beschrijvingen. Van daaruit wordt verwezen naar informatie van de uitvoerders en andere betrokken partijen, bijvoorbeeld van VNO/NCW, AWVN, maar ook naar de regionale werkgeversservicepunten van gemeenten en UWV. Door deze informatie op één plaats toegankelijk te maken, is het voor werkgevers makkelijker om hun weg in de instrumenten en naar de loketten te vinden.

Inzet gericht op de kwaliteit van de uitvoering

Op de tweede plaats zijn er verschillende initiatieven die zich richten op het verhogen van de kwaliteit van de uitvoering in de arbeidsmarktregio's. Zo dragen wij, via het programma Vakkundig aan het werk, in partnerschap met VNG, UWV, VWS en Divosa, bij aan de versterking van de kennisontwikkeling gericht op effectieve interventies in de gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Dit gebeurt in verschillende rondes waarin een kennisinstelling samen met een of meerdere gemeente(n) subsidie kan aanvragen voor onderzoek. ZonMw voert het kennisprogramma uit. Centraal staat de vraag «wat werkt voor wie, waarom en wanneer». Belangrijk is dat de kennis de professionals helpt hun werk beter te doen,

[20] Kamerstuk 34 352, nr. 29.

zodat zij mensen beter kunnen ondersteunen. Daarom wordt door Divosa via het Programma Effectiviteit en Vakmanschap ook ingezet op de verdere ontwikkeling van de beroepsgroep en het stimuleren van het vergaren en toepassen van kennis. Dit programma voert Divosa uit in samenwerking met de Beroepsvereniging voor Klantmanagers en andere relevante partijen; wij dragen sinds eind 2011 bij aan de financiering.

Inzet gericht op regionale samenwerking en betere dienstverlening

Ten derde zijn er veel lopende initiatieven die zich richten op het verbeteren van de regionale samenwerking en van de dienstverlening in de regio.
Zo gaat er vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid, die we samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap uitvoeren, een sterke stimulans uit om de dienstverlening en samenwerking in de arbeidsmarktregio's te verbeteren. Het Programma legt verbindingen tussen RMC coördinatoren en de dienst Werk en Inkomen van gemeenten en tussen gemeenten en regiomanagers UWV en managers werkgeversdienstverlening. Daarbij zijn voor jongeren zonder startkwalificatie in april 2016 aanvullende bestuurlijke afspraken gemaakt tussen de coördinerend wethouder Aanpak Jeugdwerkloosheid (Werk & Inkomen) en de wethouder van de RMC-gemeente (onderwijs). De diensten spreken af hoe ze samenwerken om jongeren zonder startkwalificatie die van school zijn uitgevallen te begeleiden bij het vinden van werk. Ook organiseert het Programma twee keer per jaar een landelijke Leercirkel voor partijen uit de regio. Verder wordt onder andere in de pilot Scholingsvoucher in enkele regio's de verbindingen versterkt tussen uitzendorganisaties en W&I voor jongeren zonder startkwalificatie.

Een andere belangrijke stimulans komt vanuit de Programmaraad. De Programmaraad biedt arbeidsmarktregio's ondersteuning op thema's die te maken hebben met dienstverlening en samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's.

Verder verkennen we met de partijen in de Programmaraad (UWV, VNG, Divosa en Cedris) hoe gecoördineerde dienstverlening aan werkgevers die bovenregionaal werken, beter tot stand gebracht kan worden[21]. Een goed voorbeeld hiervan zijn de gesprekken van UWV en de G4 met facilitair bedrijf ISS, die mensen uit meerdere regelingen en doelgroepen werk wil bieden. Ook zal de samenwerking tussen sociale partners en publieke uitvoerders verbeteren in navolging op het SER-advies *«Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet»* en de maatregelen die gepresenteerd zijn in de brief aan de Tweede Kamer van 30 november 2015[22]. Deze impuls in de vorm van een subsidieregeling voor sociale partners is bedoeld om de dienstverlening aan werkzoekenden en de samenwerking in de regio te bevorderen.

Verder wordt sinds 1 juli vroege screening van vergunninghouders toegepast in één aanmeldcentrum. Tijdens deze gesprekken wordt in kaart gebracht welke opleidingen een vergunninghouder gedaan heeft, welke werkervaring iemand heeft en welke kansen er op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn. Dat resulteert in een koppelingsadvies voor een bepaalde arbeidsmarktregio. COA koppelt vervolgens een vergunninghouder aan een gemeente binnen die regio. De meeste koppelingsad-

[21] Bovenregionale werkgevers kunnen al terecht bij het landelijk werkgeversservicepunt van UWV. In aanvulling daarop bieden ook andere partijen zoals, Locus, De Normaalste Zaak en de AWVN voor de banenafspraak ondersteuning aan bovenregionaal werkende bedrijven.
[22] Kamerbrief Doorstart naar Nieuw Werk, 30 nov 2015, Kamerstuk 33 566, nr. 86

viezen kunnen worden gevolgd. De vroege screening wordt dit najaar uitgerold naar alle aanmeldcentra.

Tot slot wordt vanuit het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» 14 miljoen ingezet om de werkgeversbenadering te versterken. Het gaat hierbij om het versterken van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's, waardoor niet alleen meer vijftigplussers aan werk komen, maar waarvan ook andere groepen profiteren.

Paragraaf 5 Het verbeteren van matchen op werk: lange termijn

Een gezamenlijke aanpak voor matchen op werk

De afgelopen decennia stonden in het teken van de grote wijzigingen in het domein van werk en inkomen. Achtereenvolgende kabinetten hebben het stelsel van werk en inkomen herzien met als doel het activerende karakter te vergroten. De Inspectie SZW spreekt van een keten van verandering. Ook de afgelopen jaren zijn er kenmerkende wijzigingen doorgevoerd: de Participatiewet heeft de Wajong, de Wsw en de WWB vervangen en meer verantwoordelijkheid bij gemeenten neergelegd en UWV is – mede naar aanleiding van de evaluatie van de Wet SUWI – dankzij een verhoging van financiële middelen meer gaan inzetten op persoonlijke dienstverlening naast digitale dienstverlening.

Al met al kan gesteld worden dat alle veranderingen, transities en bestuurlijke herinrichtingen veel aandacht gevraagd hebben van UWV en gemeenten. Ze vielen bovendien grotendeels samen met bezuinigingen en economische krimp. Partijen in de regio's geven aan na deze periode van verandering behoefte te hebben aan rust en ruimte, om de transformatie van de afgelopen jaren, die gepaard ging met nieuwe verhoudingen en werkwijzen, tot een duurzaam succes te maken.

Tegelijkertijd is het duidelijk dat er verbeteringen noodzakelijk zijn waar het gaat om het samenbrengen van vraag en aanbod in de arbeidsmarktregio. Aan de ene kant zien we dat de kans op mismatch groter wordt. Aan de andere kant toont de Inspectie SZW aan dat de uitvoering van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening beter kan en ook de matching in de arbeidsmarktregio's effectiever moet. Samen leidt dit tot grote urgentie om matchen op werk in de regio's te verbeteren. We zijn dan ook blij te constateren dat uit de bestuurlijke reactie van de ketenpartners UWV, VNG en Divosa op de rapportage van de Inspectie blijkt dat zij de urgentie van betere matching onderschrijven. Zowel VNG als UWV (en de andere partijen uit de Programmaraad) nemen de aanbevelingen van de Inspectie ter harte en spreken de ambitie uit om samen een kwaliteitslag te willen maken in de regionale samenwerking en werkgeversdienstverlening.

Om een extra impuls te geven aan het proces van matchen is een brede aanpak nodig die past bij de veranderde rollen en verhoudingen in een gedecentraliseerde werkelijkheid, die niet interfereert met de transformatie die nog gaande is, maar deze faciliteert. De aanpak versterkt een aantal trajecten dat reeds is ingezet (zie paragraaf 4).

Op de eerste plaats willen wij uitgaan van een integrale aanpak voor alle doelgroepen. Vanuit de arbeidsmarktregio's krijgen wij het signaal dat er behoefte is aan een goed werkend systeem voor de bemiddeling van werkzoekenden, ongeacht de doelgroep. Alle doelgroepen profiteren van een goede werkgeversdienstverlening, van een werkzoekendendienstverlening die selectief en op maat is en van een publieke intermediair met voldoende inzicht in vraag en aanbod om kandidaten transparant en met

een voor de werkgever passend profiel aan te kunnen bieden. Dit laat onverlet dat al dan niet tijdelijk in aansluiting op het systeem specifieke aandacht, expertise en instrumenten nodig kan blijven voor de ondersteuning en begeleiding van specifieke groepen.

Op de tweede plaats willen wij in een gezamenlijke aanpak van betrokken landelijke partijen, mét de arbeidsmarktregio's kijken wat er nodig is en waar behoefte aan is om matchen op werk te verbeteren, passend bij wat er al gebeurt op lokaal en regionaal niveau. Het verbeteren van het proces van matchen op werk in de arbeidsmarktregio's lukt alleen als de aanpak in en met de arbeidsmarktregio's tot stand komt. De verantwoordelijke partijen in de arbeidsmarktregio's stellen zelf met elkaar ambities op, behorend bij regionale behoeften. Ook zijn zij verantwoordelijk voor de uitvoering. De uitvoering in de regio's staat centraal. Tegelijkertijd vraagt het verbeteren van matchen op werk om een brede betrokkenheid van partijen: lokaal, regionaal en nationaal; op bestuurlijk en uitvoerend niveau; en ieder vanuit de eigen rol. Allereerst zijn de ketenpartners voor Werk en Inkomen, UWV en gemeenten aan zet bij het tot stand brengen van een duurzame, effectieve aanpak van matchen op werk voor de werkzoekenden die daarop zijn aangewezen voor het verkrijgen van werk. Werkgevers en hun organisaties spelen een belangrijke rol bij de vormgeving van een effectieve werkgeversdienstverlening, net zoals werknemers- en cliëntenorganisaties dat kunnen doen bij de vormgeving van een effectieve werkzoekendendienstverlening. Niet alleen publieke maar ook private uitvoerders kunnen hun expertise inzetten. Ook is, afhankelijk van doelgroep en problematiek, sterke betrokkenheid van het Beroeps-, Speciaal Voortgezet- en Praktijkonderwijs, alsook de RMC-functie nodig. Wij blijven dan ook aanvullende afspraken maken met landelijke vertegenwoordigers van deze partijen, ondermeer in de Programmaraad en in de Werkkamer, over hun rol bij het faciliteren van de gewenste ontwikkeling in de regio's. Door deze partners expliciet te betrekken geven wij ook uitvoering aan de toezegging die in het kader van de evaluatie van de Wet SUWI is gedaan om het gesprek met onze partners in de arbeidsmarktregio over duurzame arbeidsparticipatie te intensiveren.

Kern van de aanpak is dat wij met de landelijke partijen en in samenwerking met de arbeidsmarktregio's inventariseren wat er in de arbeidsmarktregio's nodig is om de uitvoering van het matchen op werk te verbeteren en zo tot een breed gedragen agenda te komen en vervolgens gezamenlijk te bepalen welke acties nodig zijn. Het streven is om voor de zomer van 2017 een plan geformuleerd te hebben met de landelijke partijen en de regio's. Voorop moet steeds het doel staan om de uitvoering van eenduidige werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en matching in de regio's duurzaam te verbeteren.

Tot slot: op 25 oktober 2016 zijn uitvoerders uit alle 35 arbeidsmarktregio's uitgenodigd om de uitkomsten van de rapportage van de Inspectie SZW te bespreken in een expertmeeting. Op 2 november 2016 organiseren wij samen met de ketenpartners in de Programmaraad een wethoudersbijeenkomst om de rapportage van de Inspectie SZW te bespreken met de bestuurders van de centrumgemeenten van alle arbeidsmarktregio's. De rapportage en de beoogde aanpak zullen we ook bespreken met de ketenpartners in de Programmaraad en met de sociale partners in de

Werkkamer. Hiermee hopen wij eerste stappen te zetten naar een gezamenlijke aanpak en richting een breed besef dat samen investeren in matchen op werk loont!

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. Klijnsma